

Prof. dr hab. Beata Przyborowska  
Wydział Filozofii i Nauk Społecznych  
Instytut Nauk Pedagogicznych  
UMK w Toruniu

Toruń, 10.03.2022

## **Recenzja**

**rozprawy doktorskiej Pani Mgr Renaty Sochy**  
**Poczucie dobrostanu nauczycieli jako element kultury organizacyjnej szkoły**  
**THE SENSE OF TEACHERS' WEELBEING AS AN ELEMENT OF SCHOOL**  
**ORGANIZATIONAL CULTURE**

Autorka w niniejszej dysertacji podejmuje ważny i generalnie zawsze aktualny problem kondycji w tym dobrostanu jednej z grup zawodowych jaką są nauczyciele. Poziom dobrostanu wywiera również wpływ na funkcjonowanie organizacji jaką jest szkoła. W ten sposób dysertacja wpisuje się w rozwijający się nurt badań nad work-life balance, jakością życia i welleness jako zdrowiem pozytywnym również na polu edukacji.

W niniejszej dysertacji została podjęta interesująca, ważna poznawczo i praktycznie próba poznania dobrostanu nauczycieli w kontekście kultury organizacyjnej i efektywności szkoły. Przeprowadzone przez Doktorantkę badania bazują na koncepcjach kultury organizacyjnej szkoły, która dąży do osiągnięcia statusu pozytywnej organizacji.

Praca licząca 278 stron składa się klasycznie z trzech części: teoretycznej, metodologicznej oraz wyników badań, podsumowania i bibliografii wraz zamieszczonymi wzorami narzędzi badawczych. W pierwszej części pracy zawarto teoretyczne podstawy badań. Część teoretyczna składa się z dwóch rozdziałów. W części teoretycznej szczegółowo scharakteryzowano dwie kategorie: kulturę szkoły i dobrostan nauczycieli. Doktorantka analizuje również stan teorii i badań oraz powiązań między nimi.

W rozdziale pierwszym pt. *Szkoła i jej kultura* scharakteryzowano na podstawie bogatej literatury przedmiotu szkołę jako organizację. Autorka podkreśla, że kultura szkoły

jest obszarem, który stanowi niezwykle atrakcyjne pole badań i analiz. Jednocześnie, jak pisze, większość prac, które podejmuje to zagadnienie ma charakter wyłączenie teoretyczny. W rozdziale tym Doktorantka analizuje pojęcie kultura szkoły, ukazując w tym zakresie jej różnorodne rozumienia i dokonania badawcze. W rozdziale w syntetyczny ale wyczerpujący sposób ukazano również konteksty, w jakich występuje lub ma wpływ kultura, zarówno w wymiarze teorii organizacji, antropologicznym jak i pedagogicznym. Skrótowo ale wystarczająco ukazano genezę badań nad kulturą organizacji oraz perspektywy analizy. Omówione wielostronne i liczne podejścia do badań sprowadzają się generalnie do dwóch paradygmatów badawczych nauk społecznych: ilościowym oraz jakościowym. Jeden z paragrafów został poświęcony rozróżnieniu między kulturą a klimatem organizacyjnym. Pojęcia te są często utożsamiane. Doktorantka w dysertacji dokonała udanej próby przedstawienia klasyfikacji pojęć i możliwości ich interpretacji przez pryzmat różnych podejść badawczych. Pomimo przytoczonej bogatej literatury przedmiotu zabrakło mi tu prac znanych pedagogom M. Karwowskiego, E. Petlaka na temat klimatu szkoły i klasy oraz M. Wiśniewskiej, *Kultury organizacyjne w szkole. Teoria-badania-rekomendacje*, Bydgoszcz 2017, UKW.

Kolejne paragrafy dotyczą funkcji kultury szkoły oraz społecznych jej determinantów. Ukazano w nich również warstwy i klasyfikacje kultur oraz szczegółowo przedstawiono wybrane modele kultur organizacyjnych. W podsumowaniu tego rozdziału zawarto również rozważania prowadzące do wykazania związku kultury organizacyjnej szkoły i efektywności szkoły jako organizacji uczącej się.

Podsumowując wielostronne i bogate analizy dorobku w zakresie problematyki podjętych badań Autorka wykorzystała ujęcie dynamiczne procesów wewnątrzszkolnych, które mogą ukierunkowywać w szkole procesy zmian w stronę rozwoju procesów ukierunkowanych na jakość i efektywność. W założeniach metodologicznych przyjęła model kultury szkoły L.T.Schoena i Ch. Teddliego.

W rozdziale drugim Doktorantka poddała analizie znaczenie dobrostanu nauczycieli w szkole jako organizacji. Przedstawiła różne ujęcia dobrostanu oraz szczegółowo omówiła Teoretyczny Model Dobrostanu Agnieszki Czerw, który został przyjęty przez Nią jako podstawa teoretyczna badań. Model ten ujmuje trzy typy dobrostanu (społeczny, zawodowy i osobisty), które mają swoje eudajmonistyczne i hedonistyczne formy. W rozdziale tym opisano znaczenie dobrostanu w miejscu pracy. Autorka dokonuje w nim również rozróżnienia na dobrostan eudajmonistyczny i hedonistyczny i jego wielorakie ujęcia w kontekście pracy zawodowej. Zawartość poszczególnych paragrafów to bogactwo wiedzy na

temat zagadnień związanych z dobrostanem i w kontekście dobrostanu w miejscu pracy. Jestem pod wrażeniem syntetycznego a zarazem systematycznego podejścia do problemu w kontekście teoretycznym. Ostatni paragraf analizuje szkołę jako miejsce pracy. Szkoła analizowana jest tu jako instytucja społeczna, system działania i jako organizacja. Uwypuklono formalny, systemowy i funkcjonalny aspekt szkoły. W ostatnim paragrafie ukazano problematykę dobrostanu nauczycieli. Paragraf ten w kontekście pozostałych, moim zdaniem, jest zbyt skromnie omówiony. Brakuje mi tu współczesnych badań z zakresu pedeutologii na temat dobrostanu, kondycji psychicznej nauczycieli. Wydaje się, że to ukazałoby ważny a co najważniejsze aktualny aspekt życia współczesnego nauczyciela w szkole.

Badając poczucie dobrostanu nauczycieli jako elementu kultury organizacyjnej Doktorantka przyjęła opracowaną przez A. Czerw koncepcję rozumienia eudajmonistycznego dobrostanu w sytuacji pracy, która wyróżnia następujące wymiary: postrzeganie i ewaluację organizacji (pozytywna organizacja), podejmowanej aktywności własnej (dopasowanie i rozwój), relacje ze współpracownikami oraz zaangażowania (wkład w organizację).

Doktorantka przyjęła również podejście badawcze, w którym poznanie orientacji zawodowej nauczyciela i sposób funkcjonowania organizacji możliwe jest dzięki ocenie poczucia dobrostanu w miejscu pracy oraz badania zaangażowania w pracę i organizację.

Podsumowując część teoretyczną stwierdzam, że Doktorantka posiada szeroką, wiedzę w zakresie podjętej problematyki. Potrafi sprawnie operować nią w celu aplikacji różnych koncepcji do wyjaśnień zjawisk edukacyjnych. Każde zagadnienie podjęte w tej części pracy zostało dokładnie przeanalizowane. Autorka wprowadza liczne kategorie pojęciowe, definiuje niemal każde pojęcie, które pozwalają czytelnikowi zarówno pogłębić wiedzę na temat problematyki podjętej w pracy, jak i zobaczyć w szerszej perspektywie podjęte w dysertacji zjawisko. Dbalność o szczegóły, ciągłe poszukiwania i pogłębienie tematów ukazuje jak poważnie Autorka podeszła do problemu.

Cześć druga składa się z prezentacji metodologii badań własnych. We wstępie Doktorantka ukazuje kontekst teoretyczny badań. Przedmiotem badań uczyniła dobrostan nauczycieli traktowany jako element kultury organizacyjnej szkoły oraz jego wpływ na poziom zaangażowania nauczycieli w pracę i organizację, jako niezbędnych w podnoszeniu jakości pracy szkoły. W badaniach wykorzystwała konstrukt poznawczy I. Nowosad i M. Farnickiej dobrostanu jako elementu kultury organizacyjnej szkoły. Przyjęte ujęcie osadza badania w funkcjonalizmie i ukierunkowuje poszukiwania na doskonalenie pracy (funkcjonowania) szkoły. Na potrzeby badań uwzględniających dynamiczny model kultury

organizacyjnej przyjęła również model kultury szkoły według E.Scheina (podstawowe założenia, wartości, artefakty) z uwzględnieniem modelu L.T. Schoena i Ch. Teddliego. Na tym poziomie zwrócono uwagę na rozpoznanie dwóch wymiarów: orientacji zawodowej nauczyciela (I) i struktury organizacyjnej (II), jako wymiarów, które w sposób komplementarny umożliwiają rozpoznanie dobrostanu nauczycieli w organizacji na płaszczyźnie indywidualnej i szkoły.

Z kolei w części badań dotyczącej poczucia dobrostanu nauczycieli przyjęła koncepcję rozumienia dobrostanu w sytuacji pracy autorstwa A.Czerw, w którym wyróżnia następujące wymiary: postrzeganie i ewaluację organizacji (pozytywna organizacja), podejmowanej aktywności własnej (dopasowanie i rozwój), relacje ze współpracownikami oraz zaangażowanie (wkład w organizację). Jestem pod wrażeniem przyjęcia bardzo solidnych podstaw teoretycznych badań, które stanowiły również podstawę do postawienia problemu, określenia przedmiotu badań, sformułowanie hipotez do weryfikacji.

Celem podjętych badań było poznanie poczucia dobrostanu nauczycieli jako elementu kultury organizacyjnej szkół oraz związków między zaangażowaniem w pracę a dobrostanem nauczycieli; osobistym przywiązaniem do organizacji i zaangażowaniem w organizację a dobrostanem nauczycieli. Autorka postawiła również cel praktyczny związany z opracowaniem rekomendacji wspierających poczucie dobrostanu nauczycieli w pracy oraz wytycznych do poprawy efektywności pracy szkoły i możliwości wprowadzania zmiany.

W dysertacji postawiono szereg pytań badawczych zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi. Wykorzystano liczne techniki i narzędzia badawcze. Jednak moim zdaniem nie została jasno określona metoda badawcza pomimo analizy jej definicji i przytoczenia innych technik i metod, luźno związanych z badaniem. Autorka stwierdza, że dobór terenu badań oraz dobór osób do badania podporządkowany jest założeniom badawczym oraz, że w szkołach badaniu zostali poddani wszyscy nauczyciele i dyrekcja szkoły. Dobór próby był losowy i reprezentacyjny. Doktorantka nie podała jednak jak liczna była populacja generalna. Jaki procent nauczycieli był zbadany. Krótko mówiąc, niezbyt jasny jest tu wywód i dobór próby badawczej

Część trzecia zawiera wielostronną analizę wyników badań dotyczących poczucia dobrostanu nauczycieli, z uwzględnieniem wymiarów: pozytywna organizacja, dopasowanie i rozwój, pozytywne relacje i wkład w organizację. Dokonano również analizy zaangażowania nauczycieli w pracę, na wymiarach: wigor, oddanie, absorpcja oraz analizy zaangażowania badanych nauczycieli w organizację z uwzględnieniem zaangażowania emocjonalnego, normatywnego i trwania. Dokonano również analizy zależności między dobrostanem a

zaangażowaniem w pracę i organizację. Na wstępie jednak zabrakło mi charakterystyki badanej populacji. Nie uwzględniono też w pytaniach badawczych istotnych zmiennych pośredniczących jak wiek nauczycieli czy staż pracy, płeć a zapewne typ zadań dydaktycznych byłby istotny w tym względzie również. Jednak takie analizy pojawiały się w części empirycznej pracy (korelacje ze względu na płeć i staż pracy).

Rozdział piąty jest podsumowaniem i jednocześnie wskazaniem rekomendacji dla praktyki edukacyjnej. Rekomendacje ujęto na trzech poziomach: mikro, mezo i makro, nawiązujących do koncepcyjnego modelu badań.

Rozprawa stanowi wyczerpującą prezentację analizowanych i przyjętych w badaniach teorii oraz konstruktywów teoretycznych. Zawiera szeroko zakrojoną problematykę badawczą oraz wielostronną przeprowadzoną z powodzeniem analizę i interpretację obszernego materiału badawczego.

Reasumując: pomimo kwestii dyskusyjnych i uwag pracę oceniam pozytywnie zarówno w kontekście przedstawionych w niej założeń teoretycznych, metodologicznych oraz warstwy empirycznej. Wiedza Doktorantki z zakresu podjętej problematyki jest rozległa. Autorka swobodnie porusza się zarówno w obszarze dokonań polskich, jak i zagranicznych w badanym obszarze. Efekty pracy naukowej Pani magister Renaty Sochy wskazują na to, że ma odpowiedni warsztat aby badać zjawiska edukacyjne.

**Konkluzja.** Uwzględniając wszystkie aspekty opiniowanej pracy stwierdzam, że przedstawiona mi do recenzji praca Pani mgr Renaty Sochy w pełni odpowiada wymogom stawianym pracom doktorskim zgodnie z Ustawą z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017 r., poz. 1789 ze zm.) i wnoszę o dopuszczenie Pani Magister do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

*Beata Rybowski*